

2 ottobre 2018

Le novità del «Decreto Dignità» (e della legge di conversione)

DAVERIO & FLORIO

— STUDIO LEGALE —

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

La disciplina del contratto a tempo determinato

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Il testo normativo di riferimento

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

È in vigore dal 25 giugno 2015. Era e rimane il testo di riferimento

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Le modifiche al testo di riferimento

Capo III del d.lgs. n. 81 citato
Articoli da 19 a 29

con le modifiche del Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 entrato in vigore il 14 luglio 2018 e convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96 (c.d. «Decreto Dignità») entrata in vigore il 12 agosto 2018

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Un rapido richiamo della disciplina in vigore dal 2015 fino al «Decreto Dignità» in tema di lavoro a tempo determinato

Le principali regole previgenti (d. lgs. n. 81/2015 ante riforma)

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

- nessuna necessità di causale, cioè di motivazione del contratto a TD
- limite temporale di 36 mesi (limite applicabile al singolo primo contratto e alla sommatoria di successivi contratti anche di somministrazione)
- eventuale contratto *extra* di 12 mesi (se validato in ITL), anch'esso senza causale
- eventuale contratto *extra* se previsto dai Contratti Collettivi
- 5 proroghe
- rinnovi non limitati nel numero
- diritto di precedenza

Segue: disciplina in vigore dal 2015 fino al «Decreto Dignità»

- limite percentuale: 20% dei contratti a tempo indeterminato (esclusi TD per esigenze sostitutive o attività stagionali o over 50), derogabile dal CCNL
- aggravio contributivo (INPS) rispetto al tempo indeterminato: 1.4%
- eventuale impugnazione da proporre entro 120 giorni dalla cessazione del contratto

La riforma

- la durata massima passa da 36 a 24 mesi
- anche tale nuovo limite si applica al singolo contratto a termine iniziale, che prima poteva essere fino a 36 mesi di durata e oggi può essere solo fino a 24 mesi

- e si applica anche alla sommatoria (nella quale sono compresi anche i periodi di somministrazione), che passa da 36 mesi a 24 mesi
- si tratta della «successione di contratti», che incontra il limite predetto e che vale per contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione fra un contratto e un altro

Segue: la riforma

- ... ma il massimo di 24 mesi è teorico e non pratico
- infatti mentre fino a 12 mesi c'è vera libertà negoziale (nessun vincolo se non la forma scritta)
- per superare i dodici mesi, invece, ci vogliono le (famigerate) «causali» cioè occorre «motivare»

Le «causali» – art. 19, comma 1

- esigenze temporanee ed oggettive, **estranee all'ordinaria attività**
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e **non programmabili**, dell'attività ordinaria
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori

...segue

- la formulazione delle causali è «proibitiva» nel senso che **preclude le esigenze ordinarie e programmabili**
- e comunque il ricorso alle causali **espone a contenzioso**
- la causale sarebbe dunque legittima solo per incrementi «temporanei, significativi e non programmabili». (E se l'incremento poi prosegue, come ben possibile?)

- La riforma dunque, non valorizza - ai fini delle causali - nozioni tradizionali come quella dei «picchi»
- e (almeno dopo i dodici mesi) mette a rischio la «pax» sui contenziosi...

Le alternative

- Tempo indeterminato
- Turn over dei TD
- Somministrazione
- Apprendistato

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Segue: la riforma

- limiti percentuali:
 - a) 20% dei contratti a tempo indeterminato, derogabile dal CCNL (sanzione amministrativa)
 - **b) 30% (riferito alla sommatoria tra contratti a TD e somministrazioni a TD)** (sanzione: rapporto di lavoro con utilizzatore)

- aggravio contributivo: 1.4% dei contributi e di **ulteriore 0,5% per ogni «rinnovo»**

- eventuale **impugnazione da proporre entro 180 giorni** dalla cessazione del contratto

«Rinnovi e proroghe»

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Che cos'è il rinnovo?

Non è espressamente prevista una definizione

È da intendersi qualsiasi secondo/successivo contratto caratterizzato dalla soluzione di continuità rispetto a un contratto precedente, anche risalente nel tempo

È dubbio se debba considerarsi «rinnovo» un nuovo contratto per mansioni ampiamente diverse da quelle precedentemente ricoperte

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

I rinnovi devono avere la causale

Art. 21, comma 01: «Il contratto **può essere rinnovato solo** a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1 [le causali]». Quindi la causale per il rinnovo è **sempre** necessaria, anche se esso incide solo nei primi 12 mesi.

requisito formale: specificazione/ indicazione delle esigenze/causali

requisito sostanziale: che vi siano le esigenze/causali indicate

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

La disciplina delle «proroghe»

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Definizione

Continuazione di un contratto a tempo determinato dopo la scadenza e fino a nuova scadenza, senza soluzione di continuità

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Numero massimo di proroghe

Non più 5 ma solo 4

Salvo diversa previsione del CCNL

Alcuni CCNL conclusi prima del DL Dignità derogavano al numero massimo di proroghe, sono ancora validi?

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Requisiti delle proroghe nei primi 12 mesi

Nessuno,

- salvo il consenso del lavoratore
- salvo che la proroga non determini un termine del contratto oltre i 12 mesi

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Requisiti delle proroghe dopo i primi 12 mesi: servono le «causali»

- consenso del lavoratore
- requisito formale: specificazione/ indicazione nel contratto delle esigenze/causali
- requisito sostanziale: che sussistano le esigenze/causali

Il limite del 30%

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% (dell'organico al 1° gennaio)

Diverse criticità interpretative

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Eccezioni

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

I contratti per attività stagionali:

1. possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle causali
2. non hanno limite di durata massima

Le attività stagionali sono quelle indicate nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 nonché quelle eventualmente indicate dalla contrattazione collettiva.

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

I contratti con i dirigenti:

1. Hanno limite massimo di durata pari 5 anni
2. Possono essere liberamente rinnovati e prorogati
3. Non necessitano di «causale»
4. Il dirigente può recedere a norma dell'art. 2118 una volta trascorso il triennio

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Disciplina particolare per la «ricerca»

In caso di attività di «ricerca» (che sia l'oggetto «esclusivo» del contratto) il contratto a tempo determinato:

- può indicare il termine coincidente con il termine del progetto di ricerca (art. 23, comma 3)
- dovrebbe essere esente dalle causale dell'art. 19 avendo causale propria nel progetto di ricerca medesimo

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

La «finestra» fino al 31 ottobre 2018

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

«Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018»

La norma specifica a quali contratti si applica la nuova disciplina; a contrario si deduce la possibilità di una «finestra» di applicazione della vecchia disciplina (36 mesi, assenza di «causali», 5 proroghe...)

- Quindi certamente la nuova disciplina si applica **ai nuovi contratti** (quindi con personale che non ha MAI avuto rapporti di lavoro con la società) dopo il 14 luglio 2018
- E si applica a rinnovi e proroghe **successivi al 31 ottobre 2018**

- Ritorna il punto: se un dipendente è cessato prima del 14 luglio e viene riassunto a TD prima del 31 ottobre, che disciplina si applica?
- È un «rinnovo»? Si applica la vecchia disciplina
- È un «nuovo contratto»? Si applica la nuova normativa (primi 12 mesi a-causali, a prescindere dai contratti precedenti)
- È un «rinnovo» soggetto a nuova disciplina?

Attenzione:

Il tema del regime transitorio riguarda le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 1, del Decreto (quindi durata massima dei rapporti a termine, disciplina delle proroghe e dei rinnovi)

Non vi è regime transitorio per le altre novità esaminate (es. maggiorazione contributiva, ecc.) che quindi sono in vigore dal 14 luglio 2018

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

«Finestra» rigida o elastica?

- Se il contratto scade successivamente al 31 ottobre 2018, si può anticipare la proroga prima della scadenza utilizzando ancora la «vecchia disciplina»? O fare un rinnovo «ora per allora»?
- Per rientrare o meno nella «finestra» rileva la «data di stipulazione» o la «data di efficacia»?

Il quadro europeo sul lavoro a termine

- Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999

- Vincolo a regolamentare il lavoro a termine con «uno dei seguenti parametri»:
 1. motivi oggettivi per il rinnovo
 2. durata massima successione contratti
 3. numero massimo rinnovi

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Segue

- Germania, Olanda: in assenza di causali c'è (solo) durata massima
- Francia e Spagna: ci sono le causali, con normative molto complicate

Le modifiche alla disciplina della somministrazione

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Le fonti

- Articoli da 30 a 40 del d.lgs. n. 81 del 2015
- Modifiche e interventi del Decreto Dignità
- I vari CCNL

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

La somministrazione di lavoro: le nozioni fondamentali (almeno fino al Decreto Dignità...)

- Contratto commerciale di somministrazione: è il contratto tra APL e la Società utilizzatrice (il contratto è normato dall'art. 30 e 33 del d. lgs. n. 81, articoli non modificato)
- Contratto di lavoro subordinato: quello tra APL e lavoratore (art. 34 del d. lgs. n. 81)

Il contratto di lavoro subordinato tra APL e lavoratore a tempo indeterminato

- In caso di assunzione a **tempo indeterminato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla **disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato** (art. 34, 1° comma)
- (APL può somministrare a tempo indeterminato solo i lavoratori che ha assunto a tempo indeterminato; percentuale massima: 20% dell'organico dell'utilizzatore; limite già previsto della normativa precedente)

Il contratto di lavoro tra APL e lavoratore a tempo determinato

- In caso di assunzione a **tempo determinato**, al rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore si applica **integralmente la disciplina del contratto a tempo determinato salvo le eccezioni espressamente previste**

(il principio c'era già, è stato esteso)

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Sembra che la riforma abbia l'intento di «attaccare il precariato» (cioè i contratti di lavoro a tempo determinato, nella logica dell'intervento) anche presso le APL

Vediamo come e con che conseguenze

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Norme sul contratto di lavoro a tempo determinato che non si applicano ai contratti di lavoro con le APL

- lo stop&go in caso di rinnovi;
- il diritto di precedenza;
- il limite del 20% di TD sul complessivo di tempi indeterminati

Norme sul contratto di lavoro a tempo determinato che si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato tra APL e lavoratore

- L'art. 19: e quindi il meccanismo della «causale» e quello della durata massima (24 mesi, salvo deroghe del CCNL)
- Proroghe e rinnovi (con rinvio per le proroghe al CCNL del somministratore)

- Rileggiamo le norme applicabili ai contratti di lavoro a TD tra APL e lavoratore:

Art. 19, 1° comma: *«Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata **non superiore a dodici mesi**. Il contratto **può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:** [...le «causali»]*

Art. 21, comma 01: *Il contratto può essere **rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1**. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, **solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1**.*

- L'art. 19, 2° comma sulla durata massima:

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, **la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro** (Ndr In questo caso la APL) **e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, conclusi **per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale** e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i ventiquattro mesi.**

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

- Rimane anche la disposizione dell'art. 34, comma 2, per cui *«Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, **nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore**»*

- Il tema più difficile da capire è come e dove la APL deve applicare la «causale», quando richiesta

La «causale» nel contratto tra APL e lavoratore

- La legge di conversione all'art. 2, comma 1-ter ha poi specificato che:

*«Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, [le «causali»], nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, **si applicano esclusivamente all'utilizzatore**»*

*Attenzione: non è norma inserita nel d. lgs. n. 81!
Norma interpretativa?*

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Conseguenze

- L'Agenzia dovrà applicare il regime di cui all'art. 19 cit.
- In particolare dovrà indicare le «causali» ove richiesto
- Ciò con responsabilità a proprio carico

La «causale»: quale e quando

- Quella riferita «all'utente»

ESEMPI (stiamo sempre parlando del rapporto di lavoro fra APL e lavoratore somministrando)

- una missione di durata superiore a 12 mesi;
- più missioni col medesimo utente;
- più missioni con diverso utente

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

La «causale» deve essere indicata nel contratto di lavoro tra APL e lavoratore?

Probabilmente sì, visto il rimando «integrale» alla disciplina dei contratti a tempo determinato

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Sulla durata massima

- Il CCNL delle APL prevede durata massima di 36 mesi; rimane valido?
- Eventuali contratti successivi si sommano solo se conclusi per «lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale»:

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

La «via d'uscita»

- In qualunque caso rimane la possibilità per la APL di assumere il lavoratore a tempo indeterminato e quindi inviarlo liberamente in missione (salvo i limiti percentuali)
- Qualcuno ne dubita, ma pare che in questo caso si realizza la «ratio» della legge

- L'altro tema particolarmente difficile, ed anzi decisivo, è:
 - che vincoli ha la Società utilizzatrice del lavoro somministrato?
 - in particolare l'utilizzatore deve soggiacere alle causali per il lavoro somministrato?

Torniamo alla norma

- La legge di conversione all'art. 2, comma 1-ter dice che:

*«Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, [le «causali»], nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, **si applicano esclusivamente all'utilizzatore**»*

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

La «causale» deve essere indicata anche nel contratto commerciale di somministrazione?

È stato sostenuto da alcuni interpreti

Però tale requisito non è compreso negli elementi che devono essere necessariamente previsti nel contratto commerciale come previsti all'art. 33

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Il contratto commerciale di somministrazione

- Quali limiti?

Limite di durata

- **Nessun limite espresso di durata** (anche la durata massima di 24 mesi prevista dall'art. 19, 2° comma è riferita al contratto di lavoro)

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

Limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato

- Come già visto, è stato introdotto dal DD l'ulteriore limite per cui la sommatoria dei **dipendenti a tempo determinato e dei somministrati a tempo determinato** non deve superare il tetto del **30%** del personale

*Novità introdotta **dalla Legge di Conversione** del Decreto Dignità (cfr. nuovo testo del comma 2 dell'art. 31 del d.lgs. n. 81)*

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

- Diverse letture del limite del 30%: v. sopra

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

E con riferimento alla «causale»?

- Come detto non è previsto che debbano essere scritte nel contratto commerciale
- Semmai c'è un «obbligo» di collaborazione della Società utilizzatrice con la APL circa le informazioni relative alle esigenze aziendali

Le conseguenze sanzionatorie

Nel discutibile panorama, pare prevalere la lettura che una omissione e/o **violazione della disciplina del termine e/o delle causali** non dovrebbe però essere sanzionata con la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore bensì con un **rapporto di lavoro alle dipendenze della APL**

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

- Alcuni casi in cui l'Utilizzatore rischia la **costituzione del rapporto di lavoro con il somministrato (art. 38, 1° comma) sono:**
 - Difetto di forma scritta del «contratto commerciale»
 - Se il lavoratore viene utilizzato in violazione dei divieti dell'art. 32 (mancanza di DUVRI, sostituzione di lavoratore in sciopero, in unità produttive interessate da licenziamento collettivo negli ultimi 6 mesi...)
 - Se viola i limiti percentuali del 20% somministrati a T IND e del 30% tra TD e somministrati a TD

La responsabilità solidale

- L'art. 35, comma 2 prevede però che:
«L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore».

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

- Inoltre la legge di conversione ha previsto l'inserimento dell'art. 38-bis «somministrazione fraudolenta»:

*«Ferma restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica **finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore**, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione».*

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

La Direttiva Comunitaria

- Art. 4 Direttiva n. 104 del 19 novembre 2008:

I divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzie interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

L'interpretazione della CGUE

Sentenza n. 533 del 17 marzo 2015:

Occorre, pertanto, rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 deve essere interpretato nel senso che:

- **esso si rivolge unicamente alle autorità competenti degli Stati membri, imponendo loro un obbligo di riesame al fine di garantire che eventuali divieti o restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale siano giustificati** e, dunque, che
- **lo stesso non impone alle autorità giudiziarie nazionali l'obbligo di disapplicare qualsiasi disposizione di diritto nazionale che preveda divieti o restrizioni** imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale che non siano giustificati da ragioni di interesse generale ai sensi del suddetto articolo 4, paragrafo 1.

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com

**MATERIALE RISERVATO E SOGGETTO A PROPRIETÀ DI
DAVERIO & FLORIO**

**NON È CONSENTITO ALCUN UTILIZZO DIVERSO DA QUELLO
DI PRO-MEMORIA DELLA SESSIONE FORMATIVA**

I CONTENUTI NON COSTITUISCONO PARERI LEGALI

**PER COMMENTI E RICHIESTE DI CHIARIMENTI: TEL. 02-
780711 E STUDIOLEGALE@DAVERIOFLORIO.COM**

DAVERIO & FLORIO

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

www.daverioflorio.com

studiolegale@daverioflorio.com